

# I.O. BUSINESS®

Leistungsbereich Coaching

---

## Checkliste Coaching



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

---

## Checkliste Coaching

---

Coaching versteht man als eine spezifische Form von Beratung im Kontext von Arbeit. Sich stets an der Schnittstelle von Person und Organisation bewegend stehen die Berufsrolle und die Berufspersönlichkeit des Klienten im Mittelpunkt. Coaching will Entwicklungshilfe für die innere Karriere geben, Potenziale freisetzen, Fehlentwicklungen sanft korrigieren, Entwicklungsfixierungen auflösen, so genannte allergische Schwachstellen und Selbstunsicherheiten hinterfragen und bearbeiten.

Der Coach ist mehr als ein Experte im Bereich der Kommunikation und Führung. Er gibt Feedback, fungiert als "sozialer Spiegel", ermöglicht damit die Auseinandersetzung mit dem eigenen blinden Flecken. Der Coach ermutigt, zielführende Verhaltensweisen nicht aufzugeben und unterstützt dabei, neue Möglichkeiten zu erproben. Das Ziel ist, gemeinsam mit dem Coach neue Lösungsmöglichkeiten für Probleme zu entdecken. Häufig ist es so, dass Lösungen bereits existieren, aber wegen des bereits erwähnten blinden Fleckens oder der Betriebsblindheit nicht berücksichtigt werden.

Die Form des Einzel-Coachings ist vorwiegend ein individuelles Angebot für eine Führungskraft, mit einem Coach seines Vertrauens in personenzentrierter Arbeit Fragestellungen, die die eigene Rolle, Position und Persönlichkeit betreffen, zu besprechen und zielorientiert Lösungsmöglichkeiten zu finden. Für Mitarbeiter bietet sich die wirtschaftlich wirksamere Form des Team-Coachings an.

### Diese Checkliste für Coaching gibt Hinweise auf

1. **Voraussetzungen**, die an Coaching für ein gutes Gelingen zu knüpfen sind,
2. mögliche **konkrete Anlässe**, um in Lebens- oder Arbeitsbereichen eine Verbesserung zu erkennen,
3. den **Ablauf**, dem ein Coachingprozess folgen sollte.

## A) Voraussetzungen, die an ein gutes Gelingen des von der Beziehung zwischen Coach und Klient getragener Beratungsprozess geknüpft sind

- Coaching kann nicht ohne eigene Einsicht "von oben verordnet" werden.

Der Gecoachte sollte ein eigenständiges und begründetes Interesse haben. Wer nicht beraten werden will, kann nicht beraten werden. **Freiwilligkeit** sollte gegeben sein. Der Coach sollte dies durch konkretes Nachfragen sicherstellen.

- Vertrauen zwischen Coach und Klienten und die gegenseitige Akzeptanz müssen von beiden Parteien gegeben sein.

Nach Alternativen ist zu suchen, wenn der Gecoachte eine Beratungsbeziehung oder die Person des Coachs nicht akzeptieren kann. Ebenso sollte der Coach vom Coaching absehen, wenn er dem Gecoachten nicht neutral gegenüber stehen kann. **Persönliche Akzeptanz** ist eine Grundbedingung für eine offene Kommunikation und ein fundiertes Feedback.

- Ohne Offenheit können im Coaching nicht die Bereiche behandelt werden,

die besonders heikel sind und eher nicht angesprochen werden. **Diskretion** sollte dem Gecoachten klar bewusst gemacht werden, damit er sich offen in den Prozess einbringen kann. Der Coach ist angehalten, dem Gecoachten Vertraulichkeit zuzusichern.

- All diese Punkte sollten offen mit dem Gecoachten geklärt werden.

**Der Coach hat als professioneller Berater darauf zu achten, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind.**

## B) Konkrete Anlässe, bei denen Coaching zum Einsatz kommt

- Unternehmensstrategie und Unternehmensentwicklung
- Wandel und Veränderungsprozesse
- Erweiterung der Führungskompetenz
- Zusammenarbeit mit Anderen
- Übernahme neuer Aufgaben
- Persönliche Weiterentwicklung
- Spannungsfeld Familie - Beruf
- Konfliktklärung
- Teamentwicklung
- Fragestellungen, welche die eigene Rolle, Funktion und Persönlichkeit betreffen, z.B.
  - die berufliche Position mit jemandem besprechen oder reflektieren
  - wie mein Führungsverhalten auf andere wirkt
  - in Stress-Situationen aus routinierten Lösungsschema herauskommen
  - neue Aufgaben mit jemandem außerhalb des Umfeldes vorbereiten
  - Kommunikations- und Führungsverhalten in bestimmten Alltagssituationen hinterfragen, um zu optimalen Lösungen zu kommen
  - Führungskraft erleidet einen Motivationseinbruch
  - Führungskraft wird für eine Leitungsfunktion vorgeschlagen. Damit verbunden ist ein Wechsel ins Ausland. Die Familie will den Schritt nicht mitgehen
  - erfolgreiche Teamleiterin ist für eine höhere Führungsposition vorgesehen. Sie weiß nicht, wie sie ihren beruflichen Ehrgeiz und ihren Kinderwunsch in Einklang bringen kann.
  - Abteilungsleiter hat burn-out-Symptome entwickelt
  - Leistungsbilanz gibt Anlass zur Verbesserung
  - Handeln in Strategie und Führung wirksamer ausrichten
  - Geschäftsführer in einem Großunternehmen sucht eine objektive und neutrale Instanz, die ihn beim politischen Spiel im Unternehmen berät.

## **C) Ablauf, dem ein Coachingprozess folgen sollte**

### **Erste Coaching-Phase**

Kontaktaufnahme:

Erstgespräch; Kennen lernen und gegenseitiges Vertrauen aufbauen.

### **Zweite Coaching-Phase**

Vereinbarungen, formaler und psychologischer Vertrag:

Rahmenbedingungen für das Coaching; beiderseitige Wünsche und Erwartungen; organisatorische Vereinbarungen (Ort, Zeit, Investition, Umgang mit Absagen usw.).

### **Dritte Coaching-Phase**

Klärung der Ausgangssituation:

Klärung des Problems; Bestimmung von Ist- und Sollzustand; Informationen sammeln.

### **Vierte Coaching-Phase**

Zielbestimmung:

Ziele und Lösungswege erarbeiten; Prioritäten für die Sitzungen und Kriterien für die Erfolgskontrolle festlegen.

### **Fünfte Coaching-Phase**

Interventionen:

Gespräche und andere Maßnahmen; die eigentlichen Veränderungsarbeit.

### **Sechste Coaching-Phase**

Übertragung in den Alltag:

die gewünschte Veränderung in den Alltag übertragen.

### **Siebente Coaching-Phase**

Evaluation:

gemeinsames Auswerten der Erfahrungen; Feedback; Überprüfung der Zielerreichung.

### **Achte Coaching-Phase**

Abschluss-Sitzung:

bewusstes Abschließen des Coachings; formales Ende des Coachings; Hilfe zur Selbsthilfe; zukünftig ohne Coaching auskommen.

## Formen des Coaching, die eingesetzt werden können:

### **Einzelcoaching:**

Einzelpersonen, Fach- oder Führungskräfte.

### **Teamcoaching:**

Arbeitsgruppen, Projektgruppen oder Teams. Führende und ihre Mitarbeiter/innen.

### **Gruppencoaching:**

Führungskräfte einer Ebene, eines Bereiches, eines Unternehmens. Seminargruppe.





Neben dem Persönlichen Coaching bieten sich auch die Formen des

- E-Mail Coaching und
- Telefon Coaching an.

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße und Formulierungshilfen für die Planung des Coaching-Prozesses, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen im Bereich des Coachings mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

### **I.O. BUSINESS – Leistungen:**

-  Management- und Strategieberatung
-  Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
-  Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
-  Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung